

Relations industrielles Industrial Relations



Behavioral Approaches to Public Administration, by Robert Presthus, Alabama University Press, Alabama. 1965. 144 pages.

Laurent Bélanger

Volume 21, numéro 1, 1966

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/027664ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/027664ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer ce compte rendu

Bélanger, L. (1966). Compte rendu de [*Behavioral Approaches to Public Administration*, by Robert Presthus, Alabama University Press, Alabama. 1965. 144 pages.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, 21(1), 110–111.
<https://doi.org/10.7202/027664ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1966

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter en ligne.

<https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/>

é
rudit

Cet article est diffusé et préservé par Érudit.

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche.

<https://www.erudit.org/fr/>

Comme on l'a déjà bien mentionné d'ailleurs, « L'analyse cybernétique montre, entre autres choses, la nécessité d'une dispersion suffisante de l'économique et les raisons pour lesquelles celle-ci « préfèrent » changer ses finalités plutôt que ses déterminismes. Les références réciproques des besoins apparaissent plus importantes pour le dynamisme économique que leurs propres intensités ».

La trilogie, qui nous est plus familière, de l'offre, de la demande et des prix laquelle vient compléter celle de l'équilibre, du besoin et de l'effort constitue la matière d'une seconde section. Le Dr. Huant s'attarde à analyser (sous un angle nouveau) des variations de la demande et de l'offre en rapport avec celles des prix. Puis il passe aux variations de toutes sortes engendrées par les résultats expérimentaux d'un certain nombre de mesures. Nous constatons alors que les courbes peuvent englober à la fois le psychologique et le physique et ainsi s'établit la possibilité de deux zones d'équilibre.

En terminant il applique ses découvertes aux notions d'élasticité, présente les rapports entre l'élasticité de croisement et les élasticités de base, décrit les auto-régulations possibles des problèmes de la distribution pour une entreprise et nous fournit quelques démonstrations sur la circulation de l'énergie et l'abaissement du prix de revient pour une entreprise et sur la décentralisation régionale et ses conditions démographiques.

Ronald Pleau

General Administration: Planning and Implementation, Preston P. Le Breton, Holt, Rinehart and Winston of Canada, Toronto. 1965. 253 pages.

Selon les termes mêmes de l'auteur ce petit volume très rapide de lecture, a pour but de fournir un modèle compréhensif du processus de planification et de mise en application à l'intérieur d'un cadre de référence théorique.

L'auteur distingue les deux phases du « planning » et de la « mise en application » : celle du « planning » qui met surtout l'accent sur la détermination d'une politique d'action et celle de la « mise en application » ou de l'« exécution » qui est principalement la mise en opération du plan lorsque complété.

Cet ouvrage se divise en cinq grandes parties. Dans la première, c'est du concept

de la direction, de l'administration générale, et du nouveau modèle de « planification-mise en application » dont il est question.

Suivant cette brève introduction, la seconde partie contient une revue détaillée du processus de la « planification », des dimensions d'un plan et de leurs influences probables sur les activités du « planning ». Parmi quelques unes de ces dimensions, soulignons la complexité du plan, son étendue, sa signification, sa fréquence, sa durée, son unité, sa flexibilité, sa nature confidentielle, sa clarté, sa spécificité, sa stabilité et bien d'autres, toutes mises en relation avec le processus de planification.

A l'intérieur de cette deuxième partie également se trouve une étude de cas des plus intéressantes où l'auteur veut montrer l'applicabilité des dimensions et du processus de planification à une institution active.

Ce sont ensuite le processus de « mise en application » ou d'« exécution » et les dimensions qui lui correspondent qui font l'objet de la partie III. Après avoir considéré toutes les étapes de ce processus et l'avoir appliqué à son étude de cas, Le Breton examine comme dans la partie précédente les dimensions pertinentes à ce sujet en les mettant en relation cette fois avec le processus de « mise en application ». Il termine cette section par un chapitre sur le rôle du consultant en cette matière.

Puis nous passons à un examen général des facteurs autres que les dimensions déjà étudiées qui peuvent avoir quelque effet sur la façon dont le processus administratif peut-être mis à exécution.

Enfin l'exposé se termine par une tentative d'intégration et de schématisation du contenu des quatre sections précédentes laquelle se traduit par la liaison de la théorie avec le modèle pratique de planification-exécution qui vient d'être élaboré.

Bref une telle étude pourra aider l'administrateur dans le saisissement de son rôle et l'évaluation de l'efficacité de son unité administrative. Les lignes de conduite contenues dans ce document pourront également servir aux étudiants en administration dans la solution d'études de cas concernant les politiques d'une compagnie.

Ronald Pleau

Behavioral Approaches to Public Administration, by Robert Presthus, Alabama University Press, Alabama. 1965. 144 pages.

Nombreux sont les volumes qui traitent de l'aspect psycho-sociologique des bureaucra-

ties modernes. Dans ce même courant de pensée et de recherche, Robert Presthus a publié un premier volume intitulé : **The Organizational Society**. Il tentait d'établir d'une façon théorique la relation possible entre un certain degré de mobilité occupationnelle et un type de personnalité. Cette hypothèse consignée dans ce premier volume se trouve vérifiée empiriquement dans ce deuxième.

Jusqu'à une certaine limite, il existe une relation positive entre la personnalité autoritaire de certains chefs d'entreprise et le degré de succès dans leur carrière. L'autoritarisme n'est pas la seule variable qui peut expliquer le succès. L'acceptation de l'autorité hiérarchique, un bas degré d'aliénation et d'anxiété, la classe sociale sont autant d'autres variables qui peuvent expliquer le succès en administration.

La tâche du professeur Presthus ne se limite pas seulement à une démonstration empirique de quelques hypothèses avancées dans un volume précédent. Elle va beaucoup plus loin. Elle consiste d'abord, à présenter l'approche des sciences du comportement et à la différencier de l'approche rationaliste en administration publique. Ensuite, il tente de démontrer l'apport et l'utilité des sciences du comportement dans ce même domaine. Un bref rappel de ses résultats de recherche, conduite dans deux villes new-yorkaises, font ressortir certains aspects négligés dans les études antérieures sur les structures de pouvoir. Les méthodes « reputational » et « decisional » peuvent être utilisées pour analyser le rôle des administrateurs publics et peuvent être combinées avec une théorie (support theory) pour comparer et expliquer l'efficacité des organisations communautaires.

Laurent Bélanger

Organizational Behavior, Philip B. Applewhite, Prentice-Hall, Inc., New Jersey. 1965. 168 pages.

On nous présente dans cet ouvrage les dernières découvertes dans le domaine de la science du comportement, comportement appliqué cette fois aux systèmes d'organisation. Il constitue en fait, « un moyen de compréhension des interrelations entre les différents champs d'études qui existent à l'intérieur de cette discipline ».

Centré sur les individus qui évoluent à l'intérieur des structures d'organisation, c'est un résumé des récentes découvertes issues des domaines à l'étude tels la satis-

faction au travail, la motivation, les standards de groupe, les problèmes de prise de décision, le leadership, les communications et le contrôle.

Le thème se situe autour de la façon dont les individus se comportent dans différentes sortes d'organisation. Leur manière d'agir constitue un champ d'étude des plus vastes dès que ces derniers auront à travailler ensemble pour certains buts communs dans une entreprise quelconque et qu'ils seront régis par un ensemble de règles formelles.

Les unités d'analyse employées par l'auteur pour son exposé sont soit les individus, soit les groupes et non l'organisation comme tout. Ainsi traitera-t-il du « comportement qui d'une certaine façon affecte l'opération de l'organisation ou qui se développe comme résultat d'une structure quelconque d'organisation ».

Il dégage d'abord des principes qui s'appliquent en commun aux différents types de groupes à l'aide de l'étude des stimulants qu'il y rencontre. Puis il se propose comme but d'essayer d'établir les principes qui expliqueront et prédiront statistiquement le comportement.

Ainsi dès les premiers chapitres il clarifie la situation et évite toute confusion en nous définissant ce qu'on devrait entendre par les attitudes et la motivation en rapport avec la satisfaction au travail et le moral, et fait voir la relation de ces deux derniers avec d'autres variables.

Puis ce sont à tour de rôle les standards de groupes, les types de prise de décision, les communications des organisations, le leadership, la supervision et le contrôle qui font l'objet d'un examen assez approfondi.

Pour résumer dans les termes de l'auteur le contenu des différents chapitres, disons que les leaders et superviseurs (ch. 6,7) prennent des décisions, (ch. 4) qui doivent être communiquées (ch. 5) à d'autres; les attitudes (ch. 2) et les standards de groupes (ch. 3) sont affectés et alors servent à réaffecter les leaders et superviseurs.

Donc sans présenter de nouvelles théories et ne constituant pas non plus une théorie générale du comportement organisationnel comme le mentionne l'auteur lui-même, ce travail est basé sur une revue des ouvrages qui existent déjà concernant le comportement dans l'organisation en y ajoutant les toutes dernières découvertes sur le sujet.

Ce volume constituera plutôt un instrument de travail utile pour passer en revue